



AG2R LA MONDIALE

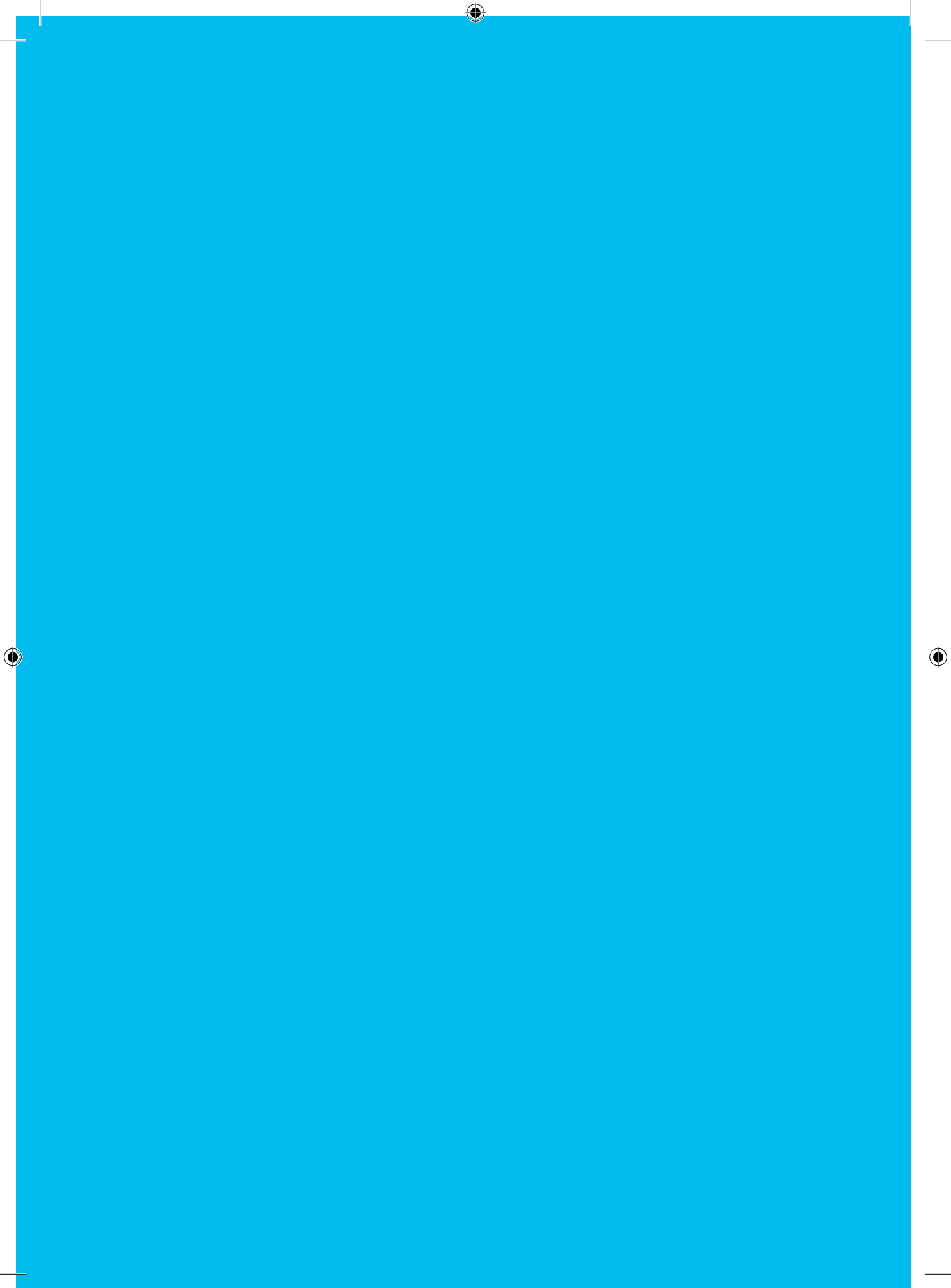


SYNTHÈSE

3 novembre 2016

CULTURE BRANCHES

Penser l'avenir
de la protection sociale!



CULTURE BRANCHES

Dans le contexte de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise et des multiples mutations qui affectent l'environnement des groupes de protection sociale, les acteurs de la santé et de la prévoyance ont devant eux une nouvelle opportunité historique : développer, avec les branches, un deuxième étage de couverture sociale qui réponde aux attentes des Français.

AG2R LA MONDIALE, leader historique de l'accompagnement des branches professionnelles, ouvre un nouveau temps de réflexion et de partage entre les administrateurs du Groupe et les négociateurs de branches. Une dynamique baptisée CULTURE BRANCHES, dont l'ambition est de devenir un véritable laboratoire d'idées sur la protection sociale complémentaire.

Après une première rencontre les 17 et 18 mai derniers dédiée au rôle des partenaires sociaux dans la construction de la norme sociale, le petit déjeuner CULTURE BRANCHES du 3 novembre a été consacré aux conséquences de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016. Celle-ci a en effet suscité beaucoup d'inquiétudes. Certains y ont vu une remise en cause du rôle des branches, voire une inversion de la hiérarchie des normes. Afin de clarifier ces enjeux, la parole a été donnée à Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit privé à la Sorbonne et expert en droit du travail.

LOI TRAVAIL DU 8 AOÛT 2016 : QUELLES CONSÉQUENCES SUR LA NÉGOCIATION DE BRANCHES ?

JEAN-EMMANUEL RAY

PROFESSEUR DE DROIT PRIVÉ À PARIS I PANTHÉON SORBONNE

Le sujet de la négociation collective s'inscrit dans une évolution générale marquée par la disparition du modèle de verticalité, un constat valable dans la sphère sociétale aussi bien que dans l'entreprise. La subordination était naturelle et, avant 1982, la hiérarchie des normes impliquait des sources toujours plus favorables aux salariés.

Le contexte ayant radicalement changé, la loi a réinitialisé le logiciel du droit conventionnel en l'adaptant à un monde différent. Dans cette reconfiguration, quelle est la place de la négociation de branches, sa valeur ajoutée vis-à-vis des salariés ?

LA LOI TRAVAIL DU 8 AOÛT 2016, LE POINT D'ORGUE D'UNE CONTINUITÉ JURIDIQUE

“

L'irrésistible montée
en puissance des
sources négociées.

Loin de remettre en cause le rôle des branches et la hiérarchie des normes, cette loi est au contraire l'opportunité de réaffirmer la place des branches dans la négociation collective. L'article L.2232-5-1 définit les trois missions légales de la branche, ce qui est nouveau. La branche garde ainsi des clauses de verrouillage, exception faite de ce qui concerne la durée du travail, les congés, etc. Le véritable tremblement de terre remonte en fait au 16 janvier 1982, lorsque l'ordonnance sur le temps de travail a permis de négocier des dispositions dérogatoires à la loi. Ce fut la première brèche dans l'ordre public social, afin de tenir compte des besoins de flexibilité des entreprises. Plusieurs répliques sismiques ont suivi, et la loi du 8 août 2016 en est la conséquence.

La loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social a permis à l'accord d'entreprise de s'approprier ce qui relevait jusque-là de la seule convention de branche. Son objectif : confier plus d'autonomie aux acteurs et donner un nouveau souffle à la négociation collective. Désormais, l'accord d'entreprise pourra déroger à l'accord de branche, sauf dans quatre domaines.

La loi du 20 août 2008 a entièrement reconfiguré le droit de la négociation collective en renforçant la légitimité des acteurs pour donner plus de poids aux accords. Pour négocier, un délégué syndical doit désormais cumuler un double score : son syndicat doit obtenir plus de 10 % des suffrages aux dernières élections du comité d'entreprise, et il doit réaliser le même score sur son propre nom. Pour être valide, tout accord d'entreprise doit avoir été signé par des syndicats représentatifs ayant obtenu ensemble au moins 30 % des suffrages aux dernières élections professionnelles.

Avec la loi du 8 août 2016, dans certains domaines (travail à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires, etc.), la branche reste la référence ; mais pour la durée de travail, le repos ou les congés, les accords d'entreprise sont désormais prioritaires.

MINI BIO

2016 :
PUBLICATION DE *DROIT DU TRAVAIL, DROIT VIVANT*, 25^e ÉDITION, ED. WK-RH / LIAISONS

DEPUIS 1990 :
PROFESSEUR DE DROIT PRIVÉ À PARIS I PANTHÉON-SORBONNE OÙ IL CODIRIGE LE MASTER 2 PROFESSIONNEL « DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET DROIT SOCIAL ». ENSEIGNE ÉGALEMENT LE DROIT DU TRAVAIL À SCIENCES PO ET À L'ÉCOLE DES MINES.

1984 :
AGRÉGATION DE DROIT

1974 :
DIPLOMÉ DE L'IEP DE PARIS



UN NOUVEAU CADRE POUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE

Pour les branches les plus importantes, cette loi est une opportunité unique de repenser leur rôle : salariés et employeurs attendent de la convention de branche des outils et des services clés en main. Pour les conventions collectives, elle induit certaines nouveautés, au premier rang desquelles la durée des accords.

LES 3 POINTS-CLÉS DE L'INTERVENTION, PAR AG2R LA MONDIALE :

- La loi du 8 août 2016 s'inscrit dans la continuité d'un mouvement commencé en 1982 en matière de durée du travail.
- Elle réaffirme le rôle des branches dans six domaines, dont celui de la protection sociale complémentaire.
- Elle constitue une opportunité pour les branches de repenser leur rôle et leur valeur ajoutée à tous les niveaux de la négociation collective.

Auparavant à durée indéterminée, ils sont désormais valables cinq ans, par défaut. Arrivés à échéance, ils cesseront de produire leurs effets. L'article L. 2222-4 modifié précise néanmoins qu'ils peuvent être conclus pour une durée supérieure, ou une durée indéterminée. Par ailleurs, l'accord de branche, même s'il n'est pas étendu, peut désormais créer des accords-type spécifiques pour les TPE et PME, avec les différents choix laissés à l'employeur. Celui-ci pourra appliquer cet accord-type à travers un document unilatéral, après information des délégués du personnel et des salariés. Cette disposition permet à la branche, le cas échéant, de se substituer à l'accord d'entreprise.

Autre nouveauté : les commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (C2PNI) vont représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elles ont également un rôle de veille sur les conditions

de travail. À elles d'établir un rapport annuel d'activité à partir des remontées des accords d'entreprises. À raison d'au moins trois réunions annuelles, chaque commission est aussi chargée de planifier les négociations de la branche sous peine de la voir disparaître.

UNE RESTRUCTURATION DES BRANCHES À MARCHE FORCÉE

Afin de permettre aux branches professionnelles de gagner en efficacité, les petites branches sont appelées à fusionner avec d'autres ou à disparaître pour n'être plus que 200 d'ici trois ans, au lieu de 700 actuellement. Objectif: améliorer la qualité des normes fixées par convention collective, assurer une meilleure régulation de branche et donner une base de droits sociaux solides pour les TPE-PME. Cette restructuration se fera en trois temps:

- D'ici le 31 décembre 2016, par la fusion de celles dont le champ d'application géographique est uniquement régional ou local, et des branches n'ayant pas conclu d'accord depuis plus de 15 ans.
- Un décret du 15 novembre dernier est venu préciser les différents critères de ciblage des branches professionnelles vouées à disparaître. Il s'agit des branches:
 - de moins de 5 000 salariés;
 - n'ayant pas négocié sur un ou plusieurs thèmes relevant de la négociation obligatoire;
 - dans lesquelles moins de 5% des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs;
 - dont la C2PNI ne s'est pas réunie au cours des deux dernières années, à compter du 1^{er} janvier 2019.
- À partir d'août 2019, les branches n'ayant pas conclu d'accord depuis plus de sept ans seront fusionnées avec une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Alors que le paritarisme conçu au temps des Trente Glorieuses s'essouffle en période de crise, la loi du 8 août 2016 représente une opportunité pour les négociateurs de branches appelés à s'en saisir. D'où l'importance de s'interroger sur l'apport des branches dans la négociation collective, qui déterminera la façon dont cette loi vivra.

AG2R LA MONDIALE
104-110 boulevard Haussmann
75379 Paris cedex 08
Tél. : 01 76 60 84 00
www.ag2rlamondiale.fr

(Réf. 10/1803) Crédit photo : Xavier Renault - Conception/Réalisation : meanings